

**PENGARUH *SCHEDULE FLEXIBILITY* DAN *WORK FAMILY
CONFLICT* TERHADAP *STRESS***
(Studi Empiris pada Karyawan di Surakarta)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :
HARYATI
B100140119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *SCHEDULE FLEXIBILITY* DAN *WORK FAMILY CONFLICT*
TERHADAP *STRESS*
(STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DI SURAKARTA)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh

HARYATI

B 100 140 119

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

a.n.Dosen Pembimbing



Sekprodi Manajemen

(Kussudyarsana, M.Si, Ph.D)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *SCHEDULE FLEXIBILITY* DAN *WORK FAMILY CONFLICT*
TERHADAP *STRESS***

(STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN DI SURAKARTA)

NASKAH PUBLIKASI


OLEH

**HARYATI
B100140119**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jumat ,6 April 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji

1. Drs. Moechammad Nasir, M.M
(Ketua Penguji)
2. Drs. Agus Mukorobin, M.M
(Sekretaris Penguji)
3. Drs.Sri Padmantyo, MBA
(Anggota Penguji)

()
()
()

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



**(Dr. Syamsudin, M.M)
NIK. 131602918**

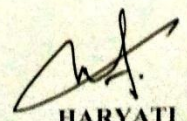
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 6 April 2018

Penulis



HARYATI
B100140119

PENGARUH *SCHEDULE FLEXIBILITY* DAN *WORK FAMILY* *CONFLICT* TERHADAP *STRESS*

(Studi Empiris pada Karyawan di Surakarta)

ABSTRAK

Persaingan yang tinggi menimbulkan banyak tekanan yang beresiko memunculkan stres. Tekanan yang tinggi membuat kesibukan pekerjaan semakin meningkat dan menyebabkan *work family conflict*. Tekanan-tekanan tersebut dapat di minimalisir dengan *schedule flexibility* yang dapat disesuaikan dengan setiap kemampuan para karyawan. Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *schedule flexibility* dan *work family conflict* terhadap *stress*. Jenis penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Surakarta. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan variabelnya bersifat reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. *Schedule flexibility* mempunyai pengaruh negatif terhadap *stress* dibuktikan dengan nilai t hitung -2,084 dengan nilai signifikan 0,040 lebih kecil dari 0,05. 2. *Work family conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap *stress* dibuktikan dengan nilai t hitung 3,585 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci : *Schedule Flexibility* , *Stress* , *Work Family Conflict*.

ABSTRACT

High competition creates a lot of stress at risk. High pressure makes the work of work increasing and causing work family conflict. These pressures can be minimized with a flexibility schedule that can be tailored to each employee's abilities. The purpose of this research is to know the effect of schedule flexibility and work family conflict on stress. The type of research used is quantitative, the population in this study is all employees of Surakarta. Samples taken as many as 100 respondents by using purposive sampling technique is the technique of determining the sample by using certain criteria. Data collection techniques using questionnaires that have been tested for validity and variables are reliability. Data analysis techniques used to answer the hypothesis of this study is multiple linear regression test. The results of this study indicate that: 1. *Schedule flexibility* has a negative effect on stress proved by the value of t arithmetic -2.084 with significant

value 0.040 smaller than 0.05. 2. Work family conflict has a positive effect on stress is evidenced by the value of t arithmetic 3,585 with a significant value of 0.001 smaller than 0.05.

Keywords: Schedule Flexibility, Stress, Work Family Conflict.

1. PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya yang berpotensi maka perusahaan mampu bersaing secara global dengan perusahaan-perusahaan lain. Namun semakin tingginya tuntutan profesionalitas dan persaingan menimbulkan banyak tekanan yang di hadapi oleh para karyawan (Gaffar: 2012).

Banyaknya tekanan yang ditambah dengan fasilitas pekerjaan yang tidak memadai dan pekerjaan yang beresiko akan memunculkan stres pada karyawan (Biru, dkk:2016). Tekanan yang terjadi pada karyawan akan berdampak pada kegiatan perusahaan yang tidak maksimal.

Stres kerja yang terjadi jika tidak segera di atasi maka akan berdampak buruk bagi perusahaan (Anuari, Utami, dan Prasetya, 2017). Selain masalah yang disebabkan dalam pekerjaan terkadang karyawan juga sering mengalami masalah pribadi pada keluarganya, seperti kesibukan pekerjaan yang menyebabkan sulit untuk berkumpul bersama dengan keluarga, perdebatan mengenai keuangan dan urusan keluarga lainnya.

Menurut Wirakristama (2011) adanya masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dan keluarga membuat karyawan sulit untuk menyeimbangkan urusan keluarga dan urusan pekerjaan yang dapat menimbulkan suatu konflik pekerjaan- keluarga (*work – family conflict*). Dimana urusan suatu pekerjaan mengganggu urusan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan. Pada akhirnya *work family conflict* akan menimbulkan stres dan mempengaruhi lambatnya pencapaian yang sudah direncanakan.

Tekanan-tekanan tersebut dapat di minimalisir dengan *schedule flexibility* yang dapat disesuaikan dengan setiap kemampuan para karyawan. *Schedule flexibility* ini diharapkan dapat mengurangi tingginya

tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam pencapaian target dan memberikan kepuasan pada konsumen.

Oleh sebab itu suatu perusahaan atau instansi perlu mempertimbangkan *schedule flexibility* para karyawan untuk mengurangi tekanan-tekanan, juga dengan adanya *schedule flexibility* para karyawan dapat memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk berinteraksi dengan keluarganya. *Schedule flexibility* yang dimiliki pada setiap karyawan akan mengurangi dan menetralkan terjadinya *work family conflict* dan stres kerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk menganalisis pengaruh *schedule flexibility* terhadap *stress* pada karyawan di Surakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *stress* pada karyawan di Surakarta.

Nuraini (2017) mendefinisikan fleksibilitas kerja adalah suatu pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan waktu dan tempat untuk bekerja, baik informal atau formal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan kapan (*timing flexibility*), berapa lama (*time flexibility*) dan di mana (*place flexibility*) karyawan yang bekerja.

Sedangkan menurut Wilson dan Selby dalam (Johanes, P Oetami :2006) mendefinisikan bahwa fleksibilitas kerja adalah suatu istilah yang mengacu pada semua praktek atau semua jenis yang berada di luar model kerja tradisional. Model kerja yang dimaksud yaitu merupakan suatu pola kerja dengan jam dan tempat kerja yang tetap yang pada umumnya 08.00-16.00 atau 09.00-17.00.

Menurut Johanes dan P Oetami (2006) aspek-aspek fleksibilitas secara rinci dapat diterapkan melalui praktek kerja yang fleksibel sebagai berikut:

- a. Tempat kerja

Jenis kerja yang fleksibel seperti ini memberikan suatu keleluasan pekerja dalam bekerja. Pekerja dapat melakukan pekerjaannya dari rumah, kantor atau suatu tempat lain yang dapat digunakan sebagai lokasi bekerja.

b. Waktu kerja

Jenis kerja yang fleksibel memberikan suatu kebebasan dalam bekerja, dengan persetujuan perusahaan pekerja dapat mengatur jam kerja hariannya atau diluar jam kerja tetap yang berlaku dalam perusahaan.

c. Kontrak fleksibel

Perusahaan mengeluarkan dua jenis kontrak fleksibel yaitu kontrak antara perusahaan dengan setiap individu pekerja dan kontrak antar perusahaan-perusahaan.

d. Proses kerja dan tugas fleksibel

Fleksibilitas juga berlaku pada tugas pekerjaan dan proses kerja yang berlaku seperti pekerja yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan mengorganisasi pekerjaan dan pekerjaan yang menjadi lebih fleksibel akibat dari situasi pasar yang selalu berubah dengan cepat.

Menurut Stone (2005;384) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* adalah suatu tuntutan yang saling bertentangan yang dilakukan pada individu melalui rumah dan pekerjaan. Faktor-faktor yang menyebabkan *Work Family Conflict* menurut Greenhouse dan Beutell (1985) diantaranya:

- a. Permintaan waktu terhadap peran yang tercampur antara peran satu dengan peran lainnya.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran tersebut.
- c. Kelelahan dan kecemasan yang membuat ketegangan yang mempersulit dari peran satu ke peran lainnya.
- d. Perilaku yang tepat dan efektif dalam satu peran tetapi tidak tepat dan tidak efektif jika dipindahkn ke peran lainnya.

Menurut Rivai (2005: 516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Namun, stres tidak selamanya akan menimbulkan gangguan psikologis ataupun fisiologis tergantung dengan tekanan yang dihadapi setiap individu.

a. Penyebab-penyebab *stress on the job*, antara lain:

- Beban kerja yang berlebihan. Dibedakan atas kelebihan kerja *kuantitatif*, dimana karyawan merasa pekerjaannya terlalu banyak atau terlalu beragam, dan kelebihan kerja *kualitatif*, dimana karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya atau merasa bahwa standar pekerjaannya terlalu tinggi.
- Tekanan dan desakan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam kurun waktu yang telah ditentukan untuk mencapai target perusahaan, yang bisa menyebabkan terjadinya stress, karena karyawan merasa dikejar-kejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan perusahaan.

b. Penyebab-penyebab *stress Off the Job*, antara lain:

- Kekhawatiran finansial, dimana keadaan finansial yang tidak sehat seperti berkurangnya atau ketidakpastian pendapatan.
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, misal anak sakit atau tidak memiliki anak.

2. METODE

Jenis penelitian skripsi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Surakarta. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling*

adalah suatu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara sengaja dengan menggunakan suatu pertimbangan atau kriteria tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dari jumlah keseluruhan karyawan di Surakarta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1. Uji Instrumen Validitas

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Flexibilitas Jadwal			
FJ1	0,640	0,256	Valid
FJ2	0,561	0,256	Valid
FJ3	0,768	0,256	Valid
FJ4	0,704	0,256	Valid
FJ5	0,640	0,256	Valid
Konflik Kerja Keluarga			
K1	0,579	0,256	Valid
K2	0,505	0,256	Valid
K3	0,714	0,256	Valid
K4	0,713	0,256	Valid
K5	0,662	0,256	Valid
Stres			
S1	0,761	0,256	Valid
S2	0,765	0,256	Valid
S3	0,733	0,256	Valid
S4	0,675	0,256	Valid
S5	0,780	0,256	Valid

Berdasarkan tabel diatas korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan kuesioner kesemuanya valid.

Tabel. 2. Uji Instrumen Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Flexibilitas Jadwal	0,685	Alpha	Reliabel
Konflik Kerja –Keluarga	0,647	Cronbach>	Reliabel
Stress	0,792	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of tumb*) sebesar 0,6 sehingga dikatakan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data dan dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel. 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas			
Kolmogoruv-Smirrov	P-value	Kriteria	Keterangan
1.060	0,211	>0,05	Sebaran data normal
Uji Multikolinieritas			
Variabel Bebas	Model Persamaan		
	VIF	Tolerance	Keterangan
Flexibilitas Jadwal (X1)	4,776	0,209	Bebas multikolinieritas
Konflik Kerja-Keluarga (X2)	4,776	0,209	Bebas multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas			
Berdasarkan output Scatterplot bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.			

Berdasarkan tabel di atas hasil Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai dari pengujian dengan metode Kolmogorov Smirnov adalah nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa persamaan regresi dalam model ini memiliki sebaran data yang normal. Dan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance (VIF) yang mendekati angka 1 atau lebih kecil dari 10 hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antarvariabel independen.

Tabel. 4. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error	t-hitung	P value
Konstanta	12.342	2.094	5.893	0,000
Flexibilitas jadwal (X ₁)	-0,451	0,217	-2.084	0,040
Konflik Kerja-Keluarga (X ₂)	0,790	0,220	3,585	0,001
R	0,402			
R-Squared	0,161			
F-Hitung	9.331			
Probabilitas F	0,000			

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 12,342 - 0,451 X_1 + 0,790 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas sebagai berikut:

- 1). Koefisien konstanta positif, menunjukkan bahwa ketika *schedule flexibility* dan *work family conflict* tidak menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan *stress* sebesar 12,342.
- 2). Koefisien *schedule flexibility* (X₁) bernilai negatif 0,451, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *schedule flexibility* (X₁) akan diikuti dengan penurunan *stress* sebesar negatif -0,451.
- 3). Koefisien *work family conflict* (X₂) bernilai positif 0,790, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan *work family conflict* akan diikuti dengan kenaikan *stress* sebesar 0,790.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan di atas, diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Schedule Flexibility* mempunyai pengaruh negatif terhadap *stress*, diterima. Dengan melihat variabel *Schedule Flexibility* memiliki t hitung -2,084 dengan nilai signifikan 0,040 lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *schedule flexibility* yang ada di perusahaan akan

mempengaruhi *stress*. *Schedule flexibility* mempunyai suatu potensi untuk meningkatkan kesetiaan karyawan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Almeida dan Davis (2011) Pola pekerja per jam yang konsisten dengan fleksibilitas rendah yang memiliki persepsi lebih besar terhadap stres kerja pada umumnya dan argumen di tempat kerja pada khususnya.

Sedangkan hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa *work family-conflict* mempunyai pengaruh positif dengan *stress*, diterima. Dengan variabel *work family-conflict* memiliki nilai t hitung 3,585 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family-conflict* yang ada di perusahaan, maka akan mempengaruhi *stress*. permintaan pekerjaan yang melebihi kemampuan manusia (pegawai harus melakukan banyak tugas dengan waktu yang sangat terbatas) dan juga adanya beban yang dipikirkan dari keluarga menambah dari dampak stres itu sendiri.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil pengaruh *schedule flexibility* dan *work family-conflict* dan *stress* menggunakan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik dan analisis regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel *schedule flexibility* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *stress* yang dibuktikan dengan nilai sig 0,040 lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini sesuai dengan hipotesis I yang menyatakan *schedule flexibility* berpengaruh negatif terhadap *stress*.
- b. Variabel *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *stress* yang dibuktikan dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sesuai dengan hipotesis II yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *stress*.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaida, David M., dan Kelly D Davis. 2011. Workplace Flexibility And Daily Stress Processes In Hotel Employees And Their Children. *The Annals Of The American Academy Of Political And Social Scienci*, 638 (1).
- Anuari, Rizqi., Hamidah Nayati Utami., dan Arik Prasetya. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42 (1) : 103.
- Biru, Mega., Hamidah Nayati Utami., dan Yuniadi Mayowan. 2016. Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39 (2) :51.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell. N. 1985. Sources of Conflict between Work-Family Roles. *Academy Mangement Review*.
- Johanes, Elfie dan P. Oetami, MC. 2016. Dampak Waktu Kerja Fleksibel dalam Meningkatkan Employee Engagement Studi pada Perusahaan Layanan Jasa Kontruksi di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3 (2) : 281.
- Nuraini, Desi. 2017. “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Daya Manunggal Salatiga”. *Thesis*. FEB, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi cetakan pertama. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Stone, Raymond J. 2005. *Human Resource Managemen*, 5th ed. Sydney. John Wiley Sons.
- Wirakristama, Richardus Chandra. 2011. “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Skripsi*. FEB, Universitas Diponegoro Semarang.